

Comune di **SACCOLONGO**

Provincia di PADOVA

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO (CCDI)
PER IL TRIENNIO 2023 – 2025**



SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA

*“Le persone perfette non combattono, non mentono, non commettono errori e non esistono”
Aristotele*

Comune di SACCOLONGO

Provincia di PADOVA

L'anno duemilaventitre il giorno 20 del mese di novembre, a seguito convocazione del Segretario Comunale prot. n. 11211 del 13/11/2023, tra i Signori:

Per la parte pubblica:

Presidente della delegazione trattante di parte pubblica - dott.ssa Daniela Mingardo

Per la parte sindacale:

CISL-FPS - sig. Ettore Furlan

FP-CGIL - sig. Maurizio Galletto

UIL-FPL - sig. Michele Magrini

RSU - sigg. Casotto Gianluca, ~~De Franceschi Antonella~~, Listo Gloria, Borghero Elena

VISTO il CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021 del 16/11/2022;

PREMESSO che le parti si sono incontrate in data 16/10/2023, per la definizione della preintesa sull'accordo collettivo decentrato integrativo, CCDI per il triennio 2023-2025, previa convocazione del Segretario Comunale prot. n. 10096 del 13/10/2023 e sono addivenute all'accordo per il contratto decentrato integrativo;

PRESO ATTO che, a seguito della trasmissione della succitata pre-intesa, unitamente alla relazione del Responsabile del Servizio Finanziario, il Revisore dei Conti, ai sensi dell'art. 40 bis del D.Lgs. 165/2001 e smi, ha attestato: *“la compatibilità legislativa e contrattuale della pre-intesa di accordo decentrato integrativo, la compatibilità economico-finanziaria degli oneri riportati nella ipotesi di pre-intesa, la corretta costituzione del fondo risorse decentrate con la relativa copertura finanziaria...”*

ATTESO che la preintesa di cui trattasi ha adeguata copertura finanziaria e non è in contrasto con i vincoli di bilancio o con norme imperative;

PRESA VISIONE della deliberazione di Giunta Comunale n. 47 del 23/10/2023 dichiarata immediatamente eseguibile, con la quale si autorizza il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto integrativo decentrato di cui trattasi nel testo della pre-intesa, allegata alla medesima per formarne parte integrante e sostanziale;

DATO ATTO che occorre procedere alla sottoscrizione del “Contratto Collettivo decentrato integrativo, CCDI per il triennio 2023-2025 definitivo;

Sottoscrivono il seguente:

Comune di SACCOLONGO

Provincia di PADOVA

INDICE:

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI.....	5
CAPO I – Disposizioni Generali	5
Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale	5
Art. 2 – Ambito di applicazione durata e decorrenza	5
Art. 3 – Verifiche dell’attuazione del contratto	5
Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati.....	5
Art. 4bis – Relazioni Sindacali	6
TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE	7
CAPO I – Risorse e Premialità.....	7
Art. 5 – Fondo risorse decentrate: costituzione. (art. 79 CCNL 16.11.2022).....	7
Art. 6 – Fondo risorse decentrate: utilizzo. (art. 80 CCNL 16.11.2022)	7
CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse.....	8
Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie	8
CAPO III – Progressioni economiche all’interno delle aree. (art. 14 e art. 7 comma 4 lettera c - CCNL 16.11.2022).....	9
Art. 8 – Criteri generali.....	9
CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità.....	9
Art. 9 – Principi generali.....	9
Art. 10 – Indennità condizioni di lavoro. (art. 84-bis, art. 7 comma 4, lettera d, CCNL 16.11.2022 e art. 70-bis CCNL 21.05.2018).....	10
Art. 11 – Indennità per specifiche responsabilità. (art. 84 e art. 7 comma 4 lettera f CCNL 16.11.2022)	11
CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge	13
Art. 12 – Compensi previsti da particolari disposizioni di legge. (art. 80 comma 2 lettera g - art. 7 comma 4 lettera g CCNL 16.11.2022).....	13
Art. 13 - Piani di Razionalizzazione	13
CAPO VI – Performance organizzativa e individuale	14
Art. 14 – Criteri generali per l’attribuzione della performance organizzativa e individuale (artt. 80, 81 e art. 7 comma 4 lettere b), ae) CCNL 16.11.2022).....	14
CAPO VII – TITOLARI DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE	16
Art. 15 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di EQ. (art. 7 comma 4 lettera v - artt. 17 e 19 CCNL 16.11.2022)	16
Art. 16 – Compensi aggiuntivi ai titolari incarichi di EQ. (art. 20 e art. 7 comma 4 lettera j CCNL 16.11.2022).....	16
Art. 17 – Risorse per retribuzione di posizione e retribuzione di risultato. (art. 7 comma 4 lettera u - art. 17 comma 6 e art. 79 comma 6 CCNL 16.11.2022)	16
TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO	17
CAPO I – Istituti correlati all’orario di lavoro	17
Art. 18 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente (art. 53 comma 2 CCNL 21.05.2018 e art. 7 comma 4 lettera n CCNL 16.11.2022).....	17
Art. 19 – Reperibilità (art. 7 comma 4 lettere i k CCNL 16.11.2022 e art. 24 CCNL 21.5.2018)	17
Art. 20 – Lavoro straordinario (art. 32 comma 3 e art. 7 comma 4 lettera s CCNL 16.11.2022)	17
Art. 20bis - Banca delle ore. (art. 33 e art. 7 comma 4 lettera o CCNL 16.11.2022).....	17

Comune di **SACCOLONGO**

Provincia di PADOVA

Art. 21 – Orario massimo di lavoro settimanale (art. 7 comma 4 lettera r – art. 29 comma 2 CCNL 16.11.2022).....	17
Art. 22 – Flessibilità dell’orario di lavoro (art. 36 e art. 7 comma 4 lettera p CCNL 16.11.2022)	17
CAPO II – Discipline Particolari	18
Art. 23 - Personale comandato o distaccato.....	18
Art. 24 – Salario accessorio del personale a tempo parziale (art. 62 CCNL 16.11.2022).....	18
Art. 25 – Salario accessorio del personale a tempo determinato (Art. 61 CCNL 16.11.2022).....	18
Art. 26 – Lavoro somministrato (art. 52 CCNL 21.05.2018)	18
Art. 27- Personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e per i Servizi in Convenzione (art. 23 CCNL 16.11.2022).....	18
CAPO III – Welfare integrativo	19
Articolo 28 - Welfare integrativo. (art. 7 comma 4 lettera h – art. 82 CCNL 16.11.2022) ...	19
TITOLO IV – SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE.....	20
Art. 29 – Personale destinatario delle disposizioni della presente sezione (art.95 CCNL 16.11.2022)	20
Art. 30 - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato (art. 56ter CCNL 21.05.2018).....	20
Art. 31 - Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada. (art. 98 CCNL 16.11.2022)	20
Art. 32 - Indennità di servizio esterno. (art. 7 comma 4 lettera e – art. 100 CCNL 16.11.2022)	20
Art. 33 - Indennità di funzione. (art. 7 comma 4 lettera w – art. 97 CCNL 16.11.2022)	21
TITOLO V – DISPOSIZIONI FINALI	22
CAPO I – Formazione sicurezza e innovazione tecnologica	22
Art. 34 - Formazione e aggiornamento (artt. da 54 a 56 CCNL 16.11.2022).....	22
Art. 35 – Salute e sicurezza sul lavoro (art. 7 comma 4 lettera m CCNL 16.11.2022)	22
Art. 36 – Innovazioni tecnologiche (art. 7 comma 4 lettera t CCNL 16.11.2022)	23
CAPO II – Lavoro a distanza	23
Art. 37 – Lavoro a distanza. (Titolo VI art. da 63 a 70 CCNL 16.11.2022).....	23
CAPO III – Disposizione finale	23
Art. 38 - Clausola finale.....	23
Allegato “A” Progressioni economiche all’interno delle aree	24

Comune di SACCOLONGO

Provincia di PADOVA

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – Disposizioni Generali

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (di seguito CCDI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

Art. 2 – Ambito di applicazione durata e decorrenza

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale, fatti salvi diversi accordi con le amministrazioni interessate, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.
2. Esso ha validità triennale, 2023 – 2025, ed i suoi effetti decorrono dalla sua sottoscrizione definitiva, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso.
3. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale, con apposito accordo tra le parti.
4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
5. Quanto disciplinato nel presente contratto decentrato sostituisce integralmente tutte le disposizioni contenute nei precedenti CCDI che divengono pertanto non applicabili, fatti salvi eventuali espressi richiami.

Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, verificata l'istanza, convocherà la riunione entro tempi congrui.

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.

Comune di **SACCOLONGO**

Provincia di PADOVA

Art. 4bis – Relazioni Sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dell'ente e delle organizzazioni sindacali, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. L'obiettivo di cui al comma 1, comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti. Esso si articola come previsto dagli articoli dal 3 al 10 del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022.

Comune di **SACCOLONGO**

Provincia di PADOVA

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – Risorse e Premialità

Art. 5 – Fondo risorse decentrate: costituzione. (art. 79 CCNL 16.11.2022)

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione. Per la costituzione del fondo si rimanda a quanto previsto dall'art.79 del CCNL 16.11.2022.
2. L'amministrazione invia ai soggetti sindacali, di cui all'art.7 comma 2 lett. a) e b) CCNL 16.11.2022, il prospetto di quantificazione del fondo e gli stessi possono formulare rilievi ed osservazioni.
3. In sede di contrattazione decentrata integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione delle risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 79, commi 2 e 3 del CCNL 16.11.2022.
4. Secondo quanto previsto dall'art. 79 CCNL 16.11.2022, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, delle posizioni organizzative, sono poste a carico del bilancio degli enti. Se a monte del processo organizzativo, l'ente prevede minori stanziamenti per un nuovo assetto delle posizioni organizzative, il fondo delle risorse decentrate viene automaticamente integrato, con il risparmio effettuato. Nel caso l'ente intendesse aumentare il valore delle posizioni organizzative è necessario l'accordo con le parti sindacali.

Art. 6 – Fondo risorse decentrate: utilizzo. (art. 80 CCNL 16.11.2022)

1. Le risorse finanziarie annualmente rese disponibili dall'amministrazione ai sensi dell'art. 79 CCNL 16.11.2022, sono ripartite secondo quanto stabilito dall'art. 80 dello stesso CCNL.
2. La contrattazione integrativa destina la parte prevalente delle risorse variabili, di cui all'art. 79 comma 2 CCNL 16.11.2022 (parte variabile) con esclusione delle risorse previste nelle lettere c) risorse per specifiche disposizioni di legge; f) messi notificatori; g) personale case da gioco, del comma 3 dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018, ai trattamenti economici di seguito elencati:
 - a. premi correlati alla performance organizzativa;
 - b. premi correlati alla performance individuale;
 - c. indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis CCNL 21.05.2018;
 - d. indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000;
 - e. compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 84 CCNL 16.11.2022;
 - f. indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art.100;
3. La contrattazione integrativa destina almeno il 30% delle risorse di cui al comma 2 alla performance individuale.

Comune di **SACCOLONGO**

Provincia di PADOVA

CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse

Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili (a costituire il “fondo risorse decentrate”) sono ripartite, ai fini dell’applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali:
 - a. corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell’Ente sulla base dell’analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;
 - b. riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c. necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d. rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell’Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
 - a. i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b. le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c. la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l’Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell’organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d. il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione/pianificazione da parte dell’Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; esame dei giudizi in contraddittorio;
 - e. la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
 - f. il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

Comune di SACCOLONGO

Provincia di PADOVA

CAPO III – Progressioni economiche all'interno delle aree. (art. 14 e art. 7 comma 4 lettera c - CCNL 16.11.2022)

Art. 8 – Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica all'interno delle aree (professionali) si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori dei differenziali stipendiali, come riportati nella Tabella A del CCNL.
2. Le progressioni economiche di cui all'art. 14 del CCNL 16.11.2022, potranno essere previste nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili, e in sede di accordo annuale di cui al precedente art. 2, comma 3, sarà definito il numero di "differenziali stipendiali" da attribuire a ciascuna area.
3. Secondo quanto previsto dall'art. 23 comma 2 del D. Lgs. 150/2009 le parti prendono atto che il riconoscimento delle progressioni economiche dovrà avvenire in favore di una quota non maggioritaria della platea dei potenziali beneficiari.
4. I criteri e le modalità sono definite nell'allegato "A" al presente CCDI che forma parte integrante e sostanziale del medesimo.

CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità

Art. 9 – Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto, salvo non sia diversamente disposto negli articoli seguenti.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le aree professionali.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile di Area, di concerto con gli altri Responsabili e l'indennità è attribuita nei limiti della relativa quota di fondo destinata.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità o compensi è riscontrato, a cura del competente Responsabile di Area, fatta salva la tempestiva rilevazione della mancanza dei presupposti legittimanti l'attribuzione di dette indennità, al mutarsi delle condizioni della prestazione lavorativa resa.
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.

Comune di SACCOLONGO

Provincia di PADOVA

9. Eventuali economie derivanti dalla ripartizione delle risorse di ogni singolo istituto di cui al presente capo, confluiranno nel fondo relativo alla performance organizzativa ed individuale.
10. Tutte le disposizioni riportate nel presente capo IV (artt. da 9 a 12) trovano applicazione con effetto dalla sottoscrizione del presente accordo.

Art. 10 – Indennità condizioni di lavoro. (art. 84-bis, art. 7 comma 4, lettera d, CCNL 16.11.2022 e art. 70-bis CCNL 21.05.2018)

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure:

Attività	Compenso per lavoro su 5 giorni
Espletamento di attività esposta a rischio	€ 2,00
Espletamento di attività disagiata	€ 1,70
Espletamento di maneggio valori:	
- agente contabile nominato	€ 1,50
- funzioni di economato	€ 2,50

2. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci (massimo 3,50 euro al giorno, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività).
3. Si individuano i fattori rilevanti di rischio/attività disagiate e maneggio valori:

a) **ATTIVITÀ A RISCHIO:**

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; attività che determinano condizioni di lavoro potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psicofisici.

b) **ATTIVITÀ DISAGIATE:**

Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari.

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- attività continuativa resa in luoghi particolarmente rumorosi o con particolari dotazioni di utilizzo disagiata (strumenti a percussione, a spinta, ecc.).

Comune di SACCOLONGO

Provincia di PADOVA

- attività di sportello continuativa e prolungata, con orario di ricevimento per il pubblico esterno, per almeno la metà della giornata lavorativa.
- attività che richiedono una peculiare articolazione dell'orario di servizio nell'arco dell'anno, escluso il turno (orario frazionato, multi-periodale o plurisettimanale, ecc.).
- prestazioni rese con scadenze periodiche e cicliche irrinunciabili, caratterizzate da specifiche modalità di natura specialistica e condizioni (ad es. scadenze processuali, fiscali, contributive e stipendiali).

c) MANEGGIO VALORI:

L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. In sede di prima applicazione vengono individuate le seguenti figure:

- Economo comunale;
- Agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale.

L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è competenza esclusiva dei responsabili di Servizio.

Art. 11 – Indennità per specifiche responsabilità. (art. 84 e art. 7 comma 4 lettera f CCNL 16.11.2022)

1. Viene prevista una specifica indennità finalizzata a compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione dell'Ente, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ, di importo non superiore a € 3.000 annui lordi, erogabili anche mensilmente, elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ. A titolo esemplificativo e non esaustivo:
 - a. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D.Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;
 - b. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
 - c. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; nonché di responsabile dei Tributi;
 - d. specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
 - e. specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
 - f. specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
 - g. specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...): project manager e personale di supporto;
 - h. specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
 - i. specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;

Comune di SACCOLONGO

Provincia di PADOVA

- j. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- k. specifiche responsabilità per l'esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace;
- l. specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 50 del 2016;
- m. specifiche responsabilità derivanti dall'incarico di Vice Segretario in attuazione alla disciplina derogatoria dell'istituto ordinario del Vice Segretario di cui all'art. 16 ter, commi 9 e 10 del DL n. 162/2019, convertito in L. n. 8/2020.

2. La specifica responsabilità:

- a. viene attribuita con apposito provvedimento dai Responsabili di Area ai propri collaboratori;
- b. viene determinato il peso della responsabilità attribuita dai Responsabili di Area, con propria determinazione;
- c. viene suddivisa in cinque fasce da A a E (dove la fascia "A" ha il maggior carico di responsabilità e la fascia "E" ha un carico di responsabilità base) come di seguito specificato:

Fascia	Descrizione	Importo
A	Responsabilità istruttorie, con elevato livello di autonomia, di procedimenti particolarmente complessi, cui sono correlati rilevanti profili di responsabilità amministrativa in relazione ai procedimenti, di cui all'Art. 11 Punto 1, lett. a b c d e f g	€ 2.500,00
B	Responsabilità istruttorie, con elevata autonomia, di procedimenti complessi caratterizzati dalla gestione, in via continuativa, di rapporti e relazioni con utenti o interlocutori esterni di natura comunicativa, informativa e di confronto, di cui all'Art. 11 Punto 1, lett. b c d f g	€ 2.000,00
C	Particolare complessità della struttura in cui si esplicano le responsabilità. La complessità è desumibile dall'articolazione della struttura in più unità o dalla rilevanza delle funzioni di front office in relazione alla consistenza quantitativa o qualitativa dell'utenza, di cui all'Art. 11 Punto 1, lett. c d e f	€ 1.500,00
D	Responsabilità e coordinamento di gruppi di lavoro. Conduzione e coordinamento dell'attività operativa esterna, di cui all'Art. 11 Punto 1, lett. d e f	€ 1.000,00
E	Responsabilità per specifiche responsabilità affidate dal responsabile non rientranti nelle altre tipologie, di cui all'Art. 11 Punto 1, lett. f	€ 500,00

- d. nell'ottica di una uniformità di pesatura, i responsabili dovranno preliminarmente confrontarsi tra loro e con il Segretario Comunale;
- e. copia dei provvedimenti di attribuzione e di pesatura saranno consegnati ai lavoratori coinvolti;
- f. è revocabile o modificabile al sopraggiungere di eventuali modifiche organizzative.

Comune di SACCOLONGO

Provincia di PADOVA

3. In sede di accordo annuale, saranno definite le risorse da destinare all'istituto in parola, ovvero tacitamente riconfermate nel triennio di valenza del presente CCDI; le somme potranno essere riproporzionate secondo le disponibilità stanziare nel fondo.
4. L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è competenza del singolo Responsabile di Area ed è attribuita mediante propria determinazione.
5. Il Servizio del Personale provvede all'erogazione mensile delle indennità di responsabilità sulla base delle schede di attribuzione consegnate dai Responsabili di Area. L'indennità così determinata è riproporzionata in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale.

CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 12 – Compensi previsti da particolari disposizioni di legge. (art. 80 comma 2 lettera g - art. 7 comma 4 lettera g CCNL 16.11.2022)

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 80 comma 2 lett g) del CCNL 16.11.2022, ai dipendenti cui si applica il presente accordo decentrato possono essere erogati emolumenti ai sensi degli specifici regolamenti adottati dall'ente.
2. Di seguito, si dà elencazione delle principali casistiche, che si intendono implicitamente ed automaticamente collegate alle relative regolamentazioni/disposizioni che ne disciplinano l'erogazione, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
 - proventi da sponsorizzazioni;
 - proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
 - contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali;
 - incentivi per le funzioni tecniche (art. 45 D.Lgs. 36/2023);
 - compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della L. n.114 del 2014;
 - compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della L. 145 del 30.12.2018;
 - compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della L. n. 326 del 2003; ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9.05.2006.

Art. 13 - Piani di Razionalizzazione

1. Le Parti condividono l'opportunità di applicare la disposizione dell'art. 16 del DL 98/2011 che prevede che le Amministrazioni possano adottare ogni anno, entro il 31 marzo, piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, e che le eventuali economie aggiuntive siano utilizzate nell'importo massimo del 50 per cento per la contrattazione integrativa in aumento del fondo del salario accessorio.
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione, così come approvato dall'organo politico dell'Ente, con atto dell'incarico EQ del Settore competente.

Comune di SACCOLONGO

Provincia di PADOVA

CAPO VI – Performance organizzativa e individuale

Art. 14 – Criteri generali per l'attribuzione della performance organizzativa e individuale (artt. 80, 81 e art. 7 comma 4 lettere b), ae) CCNL 16.11.2022)

1. Le modalità di erogazione della performance individuale sulla base delle valutazioni ottenute dai dipendenti con gli strumenti previsti nel sistema di valutazione sono quelle indicate nel Regolamento comunale per la disciplina della misurazione e della valutazione della performance, in applicazione dei criteri di seguito specificati.
2. Ogni dipendente, qualora non condivida la valutazione effettuata, potrà ricorrere con le modalità e nei termini previsti all'art. 11 del Regolamento valutazione performance approvato con deliberazione della G.C. n. 72 del 12/09/2018.
3. Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa.
 - 1) Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance organizzativa concorrono tutti i dipendenti dell'ente, tenuto conto degli esiti della valutazione, dell'eventuale assunzione o cessazione dal servizio in corso d'anno o del rapporto a tempo parziale nonché dell'applicazione di uno specifico indice in base alla categoria di appartenenza nei seguenti termini: Area degli Operatori indice 1,00; Area degli Operatori Esperti indice 1,25; Area degli Istruttori indice 1,50; Area dei Funzionari indice 1,75.
 - 2) Non concorre alla ripartizione di detta quota il personale a tempo determinato con periodo lavorativo inferiore a 12 mesi, o assunto tramite contratto di somministrazione.
 - 3) Non concorre alla ripartizione della suddetta quota il personale a tempo indeterminato con periodo lavorativo inferiore a 120 giorni di calendario nel corso dell'anno oggetto di valutazione.
 - 4) Il premio teorico spettante dovrà essere proporzionalmente ridotto qualora il lavoratore sia rimasto assente dal servizio per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno per una durata complessivamente superiore a 10 giorni.
 - 5) La presenza in servizio viene determinata in ragione annua partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni. Non sono considerate assenze le seguenti fattispecie:
 - a. congedo ordinario;
 - b. permessi sostitutivi delle festività soppresse;
 - c. assenze dovute a infortunio sul lavoro o a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio;
 - d. assenze dovute a congedo di maternità o paternità, tenuto conto dell'effettivo apporto partecipativo del dipendente;
 - e. permessi di cui alla legge 104/1992, art. 33;
 - f. assenze relative a patologie gravi che richiedono terapie salvavita, tenuto conto dell'effettivo apporto partecipativo del dipendente;
 - g. riposi compensativi e recupero prestazioni straordinarie;
 - h. congedi per le donne vittime di violenze;
 - i. permessi sindacali retribuiti;
 - j. i giorni non lavorativi (sabato e/o domenica, festività infrasettimanali) purché non compresi in più ampi periodi di assenza (malattia, congedo parentale, malattia figlio ecc.)
 - 6) Nel caso di permessi fruibili a ore, ai fini del computo delle assenze, si terrà conto delle stesse per multipli di 6.

Comune di SACCOLONGO

Provincia di PADOVA

- 7) La quota di premio correlato alla performance organizzativa verrà erogata solo previa verifica dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione. Qualora gli obiettivi non siano stati definiti, la quota di premio in oggetto non sarà erogata con le modalità del presente articolo, bensì andrà ad incrementare la quota destinata alla performance individuale. La quota di premio verrà calcolata rettificando la valutazione ricevuta in funzione degli elementi di cui ai commi 1 e 4 e successivamente sommando i valori così ottenuti a tutti gli altri valori individuali che costituiranno il divisore della quota complessiva di premio. Definito così il quoziente, la quota individuale verrà esattamente definita moltiplicandolo per ciascun valore individuale.

4. Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale.

- 1) Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance individuale concorrono tutti i dipendenti dell'ente, fatte salve le precisazioni contenute nei commi seguenti, sulla base delle risultanze della valutazione annuale effettuata da ciascun Segretario comunale/Responsabile di Area e purché detta valutazione sia considerata positiva secondo il sistema di valutazione adottato dall'ente.
- 2) La quota individuale di premio collegata alla performance individuale è direttamente proporzionale alle risultanze della "Valutazione complessiva" ottenuta dalla Scheda di Valutazione, secondo la metodologia applicata dall'Ente.
- 3) Costituiscono elementi per l'attribuzione della quota correlata alla performance individuale, oltre che le risultanze del sistema di valutazione, l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno e l'eventuale rapporto a tempo parziale nonché l'applicazione di uno specifico indice in base all'Area (professionale) di appartenenza: Area degli Operatori indice 1,00; Area degli Operatori Esperti indice 1,25; Area degli Istruttori indice 1,50; Area dei Funzionari indice 1,75.
- 4) Non concorre alla ripartizione di detta quota il personale a tempo determinato inferiore a 12 mesi e quello assunto con contratto di somministrazione lavoro.
- 5) Non concorre alla ripartizione della suddetta quota il personale a tempo indeterminato con periodo lavorativo inferiore a 120 giorni di calendario, nel corso dell'anno oggetto di valutazione.
- 6) Il premio teorico spettante dovrà essere proporzionalmente ridotto anche qualora il lavoratore sia rimasto assente dal servizio per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno per una durata complessivamente superiore a 10 giorni. Ai fini del calcolo della presenza in servizio si applica quanto previsto ai commi 5 e 6 del comma precedente.
- 7) La quota di premio verrà calcolata rettificando la valutazione ricevuta in funzione degli elementi accidentali di cui ai commi 3 e 6 e successivamente sommando i valori così ottenuti a tutti gli altri valori individuali che costituiranno il divisore della quota complessiva di premio. Definito così il quoziente, la quota individuale verrà esattamente definita moltiplicandolo per ciascun valore individuale.

5. Criteri per l'attribuzione della differenziazione del premio individuale.

- 1) In attuazione dell'art. 81 del CCNL 16.11.2022 va riconosciuta una maggiorazione del premio correlato alla performance individuale ai dipendenti dell'ente, con esclusione dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione, che conseguano almeno il punteggio di 28-29-30.
- 2) La maggiorazione di cui al punto 1) spetta a n. 4 dipendenti, non appartenenti agli incarichi di Elevata Qualificazione, uno per area organizzativa dell'ente.
- 3) Detta maggiorazione deve corrispondere a un incremento del 30% del premio correlato alla performance individuale rispetto al valore medio pro capite del premio assegnato al personale dell'ente, rapportato al tempo pieno e per l'intero anno di servizio.

Comune di SACCOLONGO

Provincia di PADOVA

- 4) Per determinare l'effettivo ammontare del premio correlato alla performance individuale, la valutazione complessiva dei dipendenti di cui al comma 3 punto 2) viene elevata del 30% e quindi rettificata in funzione del comma 3 punti da 3) a 6).

CAPO VII – TITOLARI DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 15 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di EQ. (art. 7 comma 4 lettera v - artt. 17 e 19 CCNL 16.11.2022)

1. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v), 17 e 19 del CCNL 16.11.2022, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione (da ora solo EQ):
 - a. nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le EQ previste nell'Ente, viene destinata per l'annualità 2023 la quota del 23,80% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime EQ, che potrà essere riconfermata nelle annualità successive o modificata, secondo l'eventuale nuova pesatura dei decreti di prossima scadenza e comunque non inferiore alla quota del 15%;
 - b. la percentuale di cui sopra si applica anche agli incarichi di EQ disciplinati dall'art. 16, comma 4, del CCNL 16.11.2022.
 - c. l'importo destinato alla retribuzione di risultato è ripartito tra i responsabili in base alla rispettiva retribuzione di posizione. L'importo così determinato è rettificato proporzionalmente alla valutazione attribuita alla EQ sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'Ente con eventuale istituzione di fasce di valutazione;
 - d. gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione dei suindicati criteri rappresentano economie di bilancio per gli enti;
 - e. per gli incarichi ad interim, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL 16.11.2022, alla EQ incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo definito in sede di attribuzione dell'incarico ad interim, la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di EQ oggetto del conferimento ad interim.

Art. 16 – Compensi aggiuntivi ai titolari incarichi di EQ. (art. 20 e art. 7 comma 4 lettera j CCNL 16.11.2022)

1. Ai titolari di incarichi di EQ in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, vengono erogati anche i trattamenti accessori previsti dall'Art. 20 CCNL 16.11.2022 e/o da ulteriori specifiche disposizioni di legge.
2. I relativi incentivi, secondo i criteri e le modalità stabilite in sede regolamentare, vengono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato, nell'importo pari al 100% di quanto spettante.

Art. 17 – Risorse per retribuzione di posizione e retribuzione di risultato. (art. 7 comma 4 lettera u - art. 17 comma 6 e art. 79 comma 6 CCNL 16.11.2022)

1. Secondo quanto previsto dall'art. 17 comma 6 CCNL 16.11.2022, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, delle EQ sono poste a carico del bilancio degli enti.
2. Nel caso che, a monte del processo organizzativo, l'ente preveda minori stanziamenti per un nuovo assetto delle EQ, il fondo delle risorse decentrate viene automaticamente integrato con il risparmio effettuato.
3. Nel caso l'ente intendesse aumentare il fondo della retribuzione di posizione e di risultato delle EQ, è necessario l'accordo con le parti sindacali.

Comune di SACCOLONGO

Provincia di PADOVA

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I – Istituti correlati all'orario di lavoro

Art. 18 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente (art. 53 comma 2 CCNL 21.05.2018 e art. 7 comma 4 lettera n CCNL 16.11.2022)

1. L'elevazione del contingente del 10% di cui all'art. 53 del comma 8 del CCNL 21.05.2018 avverrà alle ipotesi di cui all'art. 53 comma 9 del medesimo CCNL.

Art. 19 – Reperibilità (art. 7 comma 4 lettere i k CCNL 16.11.2022 e art. 24 CCNL 21.5.2018)

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente.
2. Il compenso, da liquidarsi con cadenza semestrale, per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL 21.05.2018.
3. Il Numero massimo di turni di reperibilità mensile, corrispondente a 6, può essere incrementato a 7. In questo caso il compenso è elevato ad € 13.00 per 12 ore al giorno per ogni turno di reperibilità.
4. L'Amministrazione deve assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari.

Art. 20 – Lavoro straordinario (art. 32 comma 3 e art. 7 comma 4 lettera s CCNL 16.11.2022)

1. In applicazione all'artt. 32 comma 3 e art. 7, comma 4, lettere s) del CCNL 16.11.2022, le parti concordano che il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario non può superare le 180 annue.

Art. 20bis - Banca delle ore. (art. 33 e art. 7 comma 4 lettera o CCNL 16.11.2022)

1. le parti concordano di istituire la banca delle ore con un conto individuale per ciascun lavoratore.
2. Nella banca delle ore, su richiesta del dipendente, confluiscono le ore di lavoro straordinario nella misura di 18 ore.
3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari. Le ore accantonate possono, altresì, essere utilizzate per compensare il debito orario di cui all'articolo 22 del presente CCDI (Flessibilità dell'orario di lavoro).

Art. 21 – Orario massimo di lavoro settimanale (art. 7 comma 4 lettera r – art. 29 comma 2 CCNL 16.11.2022)

1. Le parti concordano che non sussistono condizioni organizzative richiedenti l'elevazione dell'arco temporale semestrale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie di cui all'articolo 4, comma 4, del D.Lgs. 66/2003.

Art. 22 – Flessibilità dell'orario di lavoro (art. 36 e art. 7 comma 4 lettera p CCNL 16.11.2022)

1. Fermo rimanendo che la distribuzione dell'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico, anche al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, è riconosciuta una flessibilità oraria di 30 minuti sia rispetto all'orario di ingresso che all'orario di uscita, in anticipo o in posticipo rispetto all'orario adottato dall'ufficio di appartenenza.
2. Qualora dall'applicazione del comma precedente derivi un debito orario in quanto la flessibilità non è stata recuperata in giornata, detto debito deve essere recuperato entro i due mesi successivi la maturazione.

Comune di SACCOLONGO

Provincia di PADOVA

3. Compatibilmente con le esigenze di servizio il Segretario comunale /Responsabile di Area può consentire un'ulteriore flessibilità in posticipo rispetto all'orario di ingresso o in anticipo rispetto all'orario in uscita, fermo rimanendo il rispetto del debito orario giornaliero, non superiore ad altri 30 minuti, esclusivamente per la tutela delle seguenti situazioni:
 - a) dipendenti che beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. 151/2001;
 - b) dipendenti che assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge 104/1992;
 - c) dipendenti che siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 CCNL 16.11.2022;
 - d) dipendenti che si trovino in condizioni di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole dell'infanzia e scuole primaria;
 - e) dipendenti impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti
4. Sono esclusi dall'utilizzo della flessibilità i dipendenti che lavorino in turno o in squadra o assegnati ad altri particolari servizi individuati dall'ente.

CAPO II – Discipline Particolari

Art. 23 - Personale comandato o distaccato

1. Il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre agli incentivi, alle indennità e progressioni economiche, alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse forme di salario accessorio

Art. 24 – Salario accessorio del personale a tempo parziale (art. 62 CCNL 16.11.2022)

1. Al personale con rapporto a tempo parziale si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto a tempo pieno, tenendo conto della ridotta durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento.

Art. 25 – Salario accessorio del personale a tempo determinato (Art. 61 CCNL 16.11.2022)

1. Il personale assunto con contratto a tempo determinato concorre agli incentivi e alle indennità previste nel presente contratto decentrato integrativo e secondo le modalità previste per ciascuno, con la sola esclusione dell'istituto delle progressioni economiche all'interno delle aree (professionali).

Art. 26 – Lavoro somministrato (art. 52 CCNL 21.05.2018)

1. I lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori, secondo i criteri definiti nel presente contratto decentrato integrativo.
2. I relativi oneri sono a totale carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato, nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

Art. 27- Personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e per i Servizi in Convenzione (art. 23 CCNL 16.11.2022)

La contrattazione collettiva integrativa dell'ente utilizzatore può disciplinare, con oneri a carico del proprio Fondo, forme di incentivazione economica e di riconoscimento di trattamenti accessori collegati alla

Comune di **SACCOLONGO**

Provincia di PADOVA

prestazione a favore del personale assegnato a tempo parziale, secondo la disciplina dell'art. 80 (Fondo risorse decentrate: utilizzo) del CCNL 16.11.2022.

CAPO III – Welfare integrativo

Articolo 28 - Welfare integrativo. (art. 7 comma 4 lettera h – art. 82 CCNL 16.11.2022)

1. Le parti si impegnano a promuovere l'attivazione di Piani di welfare integrativo a favore del personale per la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale tra i quali:
 - a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
 - b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
 - c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
 - d) anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
 - e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale;
2. Per l'anno 2023 non vengono stanziati risorse per l'applicazione di quanto previsto dal comma 1. In sede di accordo annuale di cui all'art. 2 si decideranno le eventuali risorse da stanziare per gli anni successivi al 2023.

Comune di SACCOLONGO

Provincia di PADOVA

TITOLO IV – SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE

Art. 29 – Personale destinatario delle disposizioni della presente sezione (art.95 CCNL 16.11.2022)

1. Il presente Capo si applica esclusivamente al personale della polizia locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo.

Art. 30 - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato (art. 56ter CCNL 21.05.2018)

1. Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di carattere privato, le parti fanno riferimento alle seguenti disposizioni:
 - articolo 22, comma 3-bis, decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge 96/2017;
 - articolo 56-ter del CCNL 21.05.2018;
 - articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000;
 - articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999;
 - al regolamento comunale adottato in materia, previa contrattazione con le OO.SS. e RSU (art. 22, comma 3-bis, terzo periodo decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge 96/2017), approvato con deliberazione C.U. n. 11 del 21/05/2014;

Art. 31 - Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada. (art. 98 CCNL 16.11.2022)

1. I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale:
 - a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio;
 - b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 82 CCNL del 16.11.2022;
 - c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.
2. Fermo restando l'obbligo generalizzato di destinazione - a partire dal 22 maggio 2018, data dalla quale hanno avuto effetto le clausole del CCNL sottoscritto il 21 maggio 2018 - di tutte le contribuzioni datoriali di cui al comma 1 lettera a) unicamente al fondo Perseo Sirio, resta salva per i lavoratori la possibilità di conservare la posizione contributiva eventualmente già maturata presso altre forme pensionistiche precedentemente a tale data.
3. L'importo del contributo sarà determinato annualmente con deliberazione della Giunta.

Art. 32 - Indennità di servizio esterno. (art. 7 comma 4 lettera e – art. 100 CCNL 16.11.2022)

1. L'indennità viene erogata al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.
2. La misura dell'indennità viene stabilita in Euro 2,00 al giorno, intendendosi che il servizio esterno, nell'arco della giornata, sia superiore almeno il 60 % del debito orario giornaliero.
3. Il Responsabile del servizio di Polizia locale, dovrà attestare, con cadenza mensile, l'effettivo svolgimento dei servizi esterni di vigilanza da parte degli addetti. L'erogazione dell'indennità avviene entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto, sulla base dei dati attestati.

Comune di SACCOLONGO

Provincia di PADOVA

4. In caso di rapporto a tempo parziale orizzontale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente. In alternativa l'indennità potrà essere erogata mensilmente sulla base delle giornate previste, salvo conguaglio nell'ultima mensilità.

Art. 33 - Indennità di funzione. (art. 7 comma 4 lettera w – art. 97 CCNL 16.11.2022)

1. Per il personale della polizia locale inquadrato nell'Area (professionale) degli Istruttori e nell'Area (professionale) dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione che non risulti titolare di un incarico di EQ, può essere erogata una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito secondo i rispettivi ordinamenti o quelli definiti dalla normativa regionale prevista in materia e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, fino a un massimo di € 3.000 annui lordi da corrispondere per dodici mensilità, elevabile fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area (professionale) dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.
3. Le fattispecie alle quali il responsabile del servizio dovrà fare riferimento sono le seguenti:

Descrizione della specifica responsabilità	Indennità minima
a) Responsabilità e coordinamento di gruppi di lavoro, nonché per il coordinamento di attività relative a procedimenti complessi.	€ 800,00
b) Responsabilità istruttorie, con elevato livello di autonomia, di procedimenti particolarmente complessi, cui sono correlati rilevanti profili di responsabilità amministrativa in relazione ai procedimenti informatici e amministrativi interni ed esterni.	€ 1.200,00

4. Dette indennità potranno essere incrementate proporzionalmente in relazione alle maggiori risorse destinate in sede di contrattazione annuale.
5. L'indennità non è erogabile quando il dipendente:
- a) Non abbia svolto almeno 180 giorni di lavoro effettivo in un anno solare. Nel computo dei giorni non si considerano come assenze i giorni di ferie e i giorni di recupero delle festività lavorate.

Comune di SACCOLONGO

Provincia di PADOVA

TITOLO V – DISPOSIZIONI FINALI

CAPO I – Formazione sicurezza e innovazione tecnologica

Art. 34 - Formazione e aggiornamento (artt. da 54 a 56 CCNL 16.11.2022)

1. L'Ente promuove e favorisce forme di intervento per la formazione, l'aggiornamento, la qualificazione e la specializzazione, e se necessario la riqualificazione professionale, del personale inquadrato in tutte le aree e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia e del presente CCDI.
2. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale contenute nel PIAO. I suddetti piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.
3. I piani di formazione dovranno essere presentati alle Rappresentanze Sindacali in fase di adozione.
4. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del CCNL, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali. Ogni anno verrà comunicato alle parti sindacali l'importo destinato alla formazione e aggiornamento del personale.
5. Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale. Le amministrazioni individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione e prevedendo una rotazione del personale.
6. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.
7. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio e la fruizione del buono pasto. Qualora l'attività formativa si protragga per un tempo superiore al normale orario di lavoro previsto per la giornata, si considera il tempo eccedente come lavoro straordinario.
8. Nell'ambito dei piani di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata.
9. I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.
10. Gli enti possono assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.
11. Annualmente, l'Ente informa le Rappresentanze Sindacali sugli atti di gestione adottati per la formazione e l'aggiornamento del personale nell'anno precedente.

Art. 35 – Salute e sicurezza sul lavoro (art. 7 comma 4 lettera m CCNL 16.11.2022)

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione al D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni, in particolare per quanto prevede l'art.15 e 18 oltre che a tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali.

Comune di SACCOLONGO

Provincia di PADOVA

2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la Sicurezza e con il Medico del Lavoro ed il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità e sicurezza degli ambienti e dei luoghi di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature, degli impianti e dei mezzi utilizzati, le condizioni di lavoro degli addetti e di tutti coloro che percepiscono specifica indennità di rischio/disagio.
3. Su richiesta delle RSU e Organizzazioni Sindacali il documento dei rischi viene messo a disposizione per la consultazione.

Art. 36 – Innovazioni tecnologiche (art. 7 comma 4 lettera t CCNL 16.11.2022)

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t) del CCNL 16.11.2022, in sede di prima applicazione e fino a successiva modifica/integrazione, le parti concordano l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo con riferimento ai riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi:
 - formazione permanente: attraverso lo strumento del confronto realizzare piani formativi con l'obiettivo di coinvolgere tutta la comunità dei lavoratori dell'ente con lo scopo di trasmettere nuove competenze e conoscenze;
 - destinare adeguate risorse a progetti di innovazione e di crescita: sviluppare la parte del contratto decentrato integrativo sulla parte variabile del fondo per investire in progetti e obiettivi innovativi di cambiamento e di crescita.

CAPO II – Lavoro a distanza

Art. 37 – Lavoro a distanza. (Titolo VI art. da 63 a 70 CCNL 16.11.2022)

Le tipologie di lavoro a distanza, lavoro agile e lavoro da remoto, consentono ai lavoratori di conciliare meglio i tempi di vita e di lavoro, lavorando da remoto e con maggiore flessibilità; come ad esempio la possibilità di dedicare una o più giornate alla settimana a prestazioni da casa, con vantaggi per la vita familiare, gli affetti e gli interessi di ciascuno.

La prestazione lavorativa viene eseguita, quindi, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno, previo accordo tra il datore di lavoro e il singolo lavoratore. L'accordo non prescinde dall'inquadramento contrattuale in cui il lavoratore è inserito (CCNL), ma definisce i termini della prestazione lavorativa: quantità delle ore di lavoro e fascia di reperibilità garantita.

Il lavoro a distanza è protetto da criteri di equità: eguale retribuzione rispetto al lavoro nella sede aziendale, identici incentivi, garanzie in tema di sicurezza, limiti orari e diritto alla formazione.

Il lavoro a distanza è disciplinato sulla base degli istituti contrattuali previsti su specifici regolamenti adottati dall'ente e condivisi con le Organizzazioni Sindacali. (Vedasi POLA approvato e contenuto nel PIAO).

CAPO III – Disposizione finale

Art. 38 - Clausola finale

1. Per quanto non previsto dal presente C.C.D.I., in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei Contratti Nazionali di Lavoro e ad eventuali accordi integrativi nel tempo vigenti.
2. Il presente accordo resta valido anche per l'erogazione dei benefici a valere sulle risorse stabili e variabili, anche per gli anni successivi qualora non modificato o disdettato dalle parti.

Comune di SACCOLONGO

Provincia di PADOVA

Allegato "A" Progressioni economiche all'interno delle aree

DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE

1. In sede di contrattazione annuale per l'utilizzo delle risorse decentrate, vengono definite le risorse aggiuntive, distinte per Area professionale, destinate alle nuove progressioni economiche, con prelievo delle stesse dalle risorse stabili di cui all'art. 79, commi 1 e 1-bis, del CCNL 16.11.2022.
2. Limitatamente all'anno 2023 vengono previsti i seguenti contingenti massimi:
 - N. 3 Funzionari ed Elevata Qualificazione
 - N. 1 Istruttore
 - N. 2 Operatori Esperti
3. Dopo la stipula definitiva del contratto decentrato in cui sono previste progressioni economiche all'interno delle Aree, il Servizio personale provvede alla pubblicazione all'Albo pretorio on line, per 10 giorni consecutivi, di un avviso interno, destinato a tutti i dipendenti del Comune, compreso il personale distaccato o comandato, nel quale viene indicato il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili a ciascuna area.
4. L'avviso contiene anche i termini entro cui presentare le eventuali valutazioni somministrate da altre amministrazioni pubbliche ed eventuali attestazioni che certificano l'anzianità di servizio presso altre amministrazioni pubbliche, se non già presentate.
5. La pubblicazione di tale avviso costituisce avvio del procedimento.
6. L'attribuzione del differenziale stipendiale avrà decorrenza dal 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione del differenziale stipendiale.
7. Requisiti di accesso - possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori a tempo indeterminato che:
 - a. risultano in servizio al 1° gennaio di ciascun anno di attivazione dell'istituto;
 - b. negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica o differenziale stipendiale. Ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate o differenziali stipendiali attribuiti;
 - c. negli ultimi 2 anni, non abbiano ricevuto provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.
8. i "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, come definito nella Tabella A "Misura annua lorda e numero massimo di differenziali stipendiali" del CCNL 16/11/2022, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:
 - a. incidenza della **valutazione** **90%** (>40%):
 - media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;

Comune di SACCOLONGO

Provincia di PADOVA

- qualora il sistema di misurazione e valutazione fosse stato modificato o per la valutazione del personale proveniente da altri enti con diversi sistemi di valutazione, si procede ad una armonizzazione dei punteggi con sistema proporzionale in riferimento al sistema di valutazione in essere.

b. incidenza **esperienza professionale** **10%** (<40%):

- Per “esperienza professionale” si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto di cui all’art. 1 (Campo di applicazione) nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi, con assegnazione del seguente punteggio:

Punti 0	≤ 3 anni
Punti 1	> 3 ≤ 5
Punti 2	> 5 ≤ 10
Punti 3	> 10

9. per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo complessivamente pari al 3% del punteggio ottenuto con l’applicazione dei criteri di cui al comma 7
10. A parità di punteggio verrà data la precedenza al dipendente con la valutazione più alta (di cui all’art. 7 comma 1 lett.a), in caso di ulteriore parità verrà data la precedenza alla maggiore anzianità di servizio nella posizione economica all’interno dell’ente, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età.
11. Le graduatorie, vengono portate a conoscenza da parte del Servizio Personale mediante pubblicazione sul sito istituzionale dell’Ente. Esse diventano definitive dopo 10 giorni dalla loro pubblicazione, tranne nel caso in cui, entro tale termine non vengano presentate, da parte dei partecipanti, richieste di riesame del proprio punteggio o del punteggio di altri dipendenti, mediante istanza scritta da presentare al Servizio Personale e al Segretario comunale. Trascorso tale periodo, il Segretario comunale, esaminata l’istanza e verificati i relativi punteggi, nei successivi 15 giorni provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva.

Comune di SACCOLONGO

Provincia di PADOVA

ANNO 2023

QUANTIFICAZIONE E RIPARTO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE

FONDO DEL SALARIO ACCESSORIO ANNO 2023 DEL COMUNE DI SACCOLONGO

FONTI DI FINANZIAMENTO STABILI	IMPORTI
Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 67 del CCNL 2018 c. 1 Unico importo del fondo del salario accessorio consolidato all'anno 2017.	€ 81.862,69
Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 67 del CCNL 2018 c. 1 Alte professionalità 0,20% monte salari 2001, esclusa la quota relativa all' dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate (da inserire solo se l'importo annuale non è stato già ricompreso nell'unico importo storicizzato).	€ -
Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 67 del CCNL 2018 c. 2 lett. a) Incremento di 83,20 per unità di personale in servizio al 31.12.2015 a valere dall'anno 2019 (risorse non soggette al limite).	€ 1.580,80
Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 67 del CCNL 2018 c. 2 lett. b) Incrementi stipendiali differenziali previsti dall'art. 64 per il personale in servizio (risorse non soggette al limite).	€ 1.810,00
Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 4 del CCNL 2001 c. 2 - art. 67 del CCNL 2018 c. 2 lett. c) Integrazione risorse dell'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio l'anno precedente (da inserire solo le nuove risorse che si liberano a partire dalle cessazioni verificatesi nell'anno precedente).	€ 774,41
Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 67 del CCNL 2018 c. 2 lett. d) Eventuali risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165/2001 (trattamenti economici più favorevoli in godimento).	€ -
Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 15 del CCNL 1999 c. 1 lett. l) - art. 67 del CCNL 2018 c. 2 lett. e) Somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto a seguito processi di decentramento e delega di funzioni.	€ -
Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 15 del CCNL 1999 c. 1 lett. i) - art. 67 del CCNL 2018 c. 2 lett. f) Per le Regioni, quota minori oneri dalla riduzione stabile di posti in organico qualifica dirigenziale, fino a 0,2% monte salari della stessa dirigenza, da destinare al fondo di cui all'art. 17, c. 2, lett. c); sono fatti salvi gli accordi di miglior favore.	€ -
Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 14 del CCNL 1999 c. 3 - art. 67 del CCNL 2018 c. 2 lett. g) Riduzione stabile dello straordinario.	€ -
Eventuale taglio del fondo storicizzato - Art. 9 comma 2 bis D.L. n.78/2010 convertito in L.122/2010 Per il triennio 2011/2013 il tetto dei fondi per le risorse decentrate dei dipendenti e dei dirigenti non può superare quello del 2010 ed è ridotto automaticamente in proporzione alla riduzione del personale in servizio e s.m.i. da sottrarre (da inserire solo se l'importo annuale non è stato già ricompreso nell'unico importo storicizzato).	€ -
Eventuali riduzioni del fondo per personale ATA, posizioni organizzative, processi di esternalizzazione o trasferimento di personale	€ -
Art. 67 c. 1 CCNL 21.05.2018 decurtazione fondo posizioni organizzative e alte professionalità, compreso il risultato, per gli enti con la dirigenza.	€ -
Art. 79 c. 1 lett. b) CCNL 2022 Euro 84,50 per n. unità in servizio al 31.12.2018 con decorrenza dal 01.01.2021 (da calcolarsi per intero sulle unità in servizio).	€ 1.690,00
Art. 79 c. 1 lett. c) CCNL 2022 risorse stanziare dagli enti in caso di incremento stabile della consistenza di personale, in coerenza con il piano dei fabbisogni, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale.	€ -
Art. 79 c. 1 lett. d) CCNL 2022 differenziali stipendiali personale in servizio nell'anno 2022.	€ 2.745,21
Art. 79 c. 1-bis CCNL 2022 differenze stipendiali personale inquadrato in B3 e D3.	€ 7.239,59
SOMMA RISORSE STABILI	€ 97.702,70

Comune di SACCOLONGO

Provincia di PADOVA

FONDI DI FINANZIAMENTO VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE	IMPORTI
Art. 15 del CCNL 1/4/1999 c. 1 lett. d) - Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. a) Somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43, L. 449/1997 (contratti di sponsorizzazione – convenzioni – contributi dell'utenza già esistenti).	€ -
Art. 4 del CCNL del 5/10/2001 c. 3), art. 15 c. 1 lett. k) CCNL 01.041999 - art. 67 del CCNL del 21.02.2018 c. 3 lett. c) Ricomprende sia le risorse derivanti dalla applicazione dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662 del 1996 e dall'art. 59, comma 1, lett. p) del D. Lgs.n.446 del 1997 (recupero evasione ICI), sia le ulteriori risorse correlate agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b) del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556 del 1996.	€ -
Art. 4 del CCNL 5/10/2001 c. 2 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. d) Integrazione risorse dell'importo mensile residuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato nell'anno in corso.	€ -
Art. 54 CCNL 14/9/2000 - Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. f) Quota parte rimborso spese per notificazione atti dell'amministrazione finanziaria (messi notificatori).	€ -
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. g) Risorse destinate ai trattamenti accessori personale delle case da gioco.	€ -
Art. 79 c. 2 lett. b) CCNL 2022 Un importo massimo corrispondente all'1,2 % su base annua, del monte salari dell'anno 1997, relativo al personale destinatario del presente CCNL.	€ 5.069,95
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. k) Integrazione all'art. 62 del CCNL del 21.02.2018 c. 2 lett. e) somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto a seguito processi di decentramento e delega di funzioni.	€ -
Art. 79 c. 2 lett. c) CCNL 2022 Risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato.	€ 13.100,00
SOMMA RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE	€ 18.169,95

CALCOLO DEL RISPETTO DEI LIMITI DEL SALARIO ACCESSORIO	IMPORTI
<i>Totale parziale risorse disponibili per il fondo anno corrente ai fini del confronto con il tetto complessivo del salario accessorio dell'anno 2016.</i>	€ 100.807,05
<i>Art. 23 c. 2 dlgs 75/2017 Eventuale decurtazione annuale rispetto il tetto complessivo del salario accessorio dell'anno 2016.</i>	€ -

FONDI DI FINANZIAMENTO VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE	IMPORTI
Art. 15 del CCNL 1/4/1999 c. 1 lett. d) - Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. a) Somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43, L. 449/1997 (contratti di nuove sponsorizzazione – convenzioni – contributi dell'utenza).	€ -
ART. 15 c. 1 lett. K), ART. 16, COMMI 4, 5 e 6 DL 98/2011 - Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. b) Piani di razionalizzazione e riqualificazione della spesa.	€ -
Art. 15 c.1 lett. k) CCNL 1998-2001 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. c) Incentivi per funzioni tecniche, art. 113 dlgs 50/2016, art. 76 dlgs 56/2017, per condono edilizio, per repressione illeciti edilizi, indennità centralinisti non vedenti.	€ 28.000,00
Art. 18 c. lett. h) e Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. c) Incentivi spese del giudizio, compensi censimento e ISTAT.	€ -
Art. 15, comma 1, del CCNL 1/4/1999 lett. m) - Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. e) Eventuali risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14.	€ -
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. j) Per le Regioni a statuto ordinario e Città Metropolitane ai sensi dell'art. 23 c. 4 del dlgs 75/2017 incremento percentuale dell'importo di cui all'art. 67 c. 1 e 2.	€ -
Art. 80 c. 1 CCNL 2022 , Somme non utilizzate negli esercizi precedenti (di parte stabile)	€ -
Legge 145 del 30.12.2018 art. 1 c. 1091 Incentivi legati alla riscossione degli accertamenti IMU e TARI.	€ 3.551,24
Legge 178/2020 art. 1 c. 870 Risparmi certificati sui buoni pasto non erogati anno 2020.	€ -
DI 135/2018 art. 11 c. 1 lett. b) Risorse accessorie eventuali per le assunzioni finanziate in deroga.	€ -

Comune di SACCOLONGO

Provincia di PADOVA

Art. 33 c. 2 dl 34/2019 Eventuale incremento salario accessorio in deroga realizzabile nell'anno.	€ -
Art. 79 c. 3 CCNL 2022 0,22% del monte salari anno 2018 con decorrenza dal 01.01.2022, quota d'incremento del fondo proporzionale.	€ 881,75
Art. 79 c. 1 lett. b) CCNL 2022 Euro 84,50 per n. unità in servizio al 31.12.2018, quota una tantum annualità 2021 e 2022.	€ 3.380,00
Art. 79 c. 3 CCNL 2022 0,22% del monte salari anno 2018 con decorrenza dal 01.01.2022, quota d'incremento del fondo proporzionale, una tantum annualità 2022.	€ 881,75
DL 13/2023 art. 8 c. 3 incremento fino al 5% delle risorse stabili del fondo dell'anno 2016.	€ -
SOMMA RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE	€ 36.694,75

TOTALE RISORSE EFFETTIVAMENTE DISPONIBILI	€ 152.567,40
--	---------------------

UTILIZZO RISORSE STABILI	IMPORTI
Art. 80 c. 1 CCNL 2022, art. 14 CCNL 2022 Progressioni economiche orizzontali.	€ 52.565,97
Art. 80 c. 1 CCNL 2022, art. 33 c. 4 lett. b) e c) CCNL 22.01.2004 Indennità di comparto.	€ 10.261,08
Art. 80 c. 1 CCNL 2022, art. 78 c. 3 lett b) CCNL 2022 Differenziale stipendiale storico non riassorbibile.	€ 7.239,59
Art. 15 c. 3 CCNL 2022 Assegno ad personam riassorbibile relativo al differenziale economico in godimento superiore a seguito di nuovo inquadramento per progressione verticale.	€ -
Art. 80 c. 1 CCNL 2022, art. 14 CCNL 2022 Nuovi differenziali stipendiali anno 2023.	€ 7.050,00
Art. 80 c. 1 CCNL 2022, art. 37 c. 4 CCNL 06.07.1995 - art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018 Indennità ex VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa.	€ -
SOMMA UTILIZZO RISORSE STABILI	€ 77.116,64

UTILIZZO RISORSE VARIABILI	IMPORTI
Art. 80 c. 2 lett. a) CCNL 2022 Premi collegati alla performance organizzativa.	€ 13.100,00
Art. 80 c. 2 lett. b) CCNL 2022 Premi collegati alla performance individuale e progetti.	€ -
Art. 80 c. 2 lett. c) CCNL 2022, art. 70-bis Indennità condizioni di lavoro, disagio.	€ 2.240,00
Art. 80 c. 2 lett. c) CCNL 2022, art. 70-bis Indennità condizioni di lavoro, rischio.	€ 720,00
Art. 80 c. 2 lett. c) CCNL 2022, art. 70-bis Indennità condizioni di lavoro, maneggio valori.	€ 560,00
Art. 80 c. 2 lett. d) CCNL 2022 Indennità di turno.	€ -
Art. 80 c. 2 lett. d) CCNL 2022 Indennità di reperibilità.	€ -
Art. 80 c. 2 lett. d) CCNL 2022, art. 24 CCNL 14.09.2000 Indennità attività prestata in giorno festivo e maggiorazione oraria.	€ -
Art. 80 c. 2 lett. e) CCNL 2022, art. 84 Compensi per specifiche responsabilità	€ 20.400,00
Art. 80 c. 2 lett. f) CCNL 2022, art. 97 Indennità di funzione categorie C e D	€ 1.000,00
Art. 80 c. 2 lett. f) CCNL 2022, art. 100 Indennità di servizio esterno	€ 920,00
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022, art. 67 c. 3 lett c) CCNL 2018 Incentivazioni per specifiche disposizioni di legge, incentivi per funzioni tecniche, art. 113 dlgs 50/2016, art. 76 dlgs 56/2017, per condono edilizio, indennità centralinisti non vedenti.	€ 28.000,00
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022, art. 70-ter CCNL 2018 Incentivazioni per spec. dispdi legge, compensi ISTAT	€ -
Art. 80 c. 2 lett. h) CCNL 2022, art. 54 CCNL 14.09.2000 Compensi ai messi notificatori.	€ -
Art. 80 c. 2 lett. i) CCNL 2022, art. 70-quater CCNL 2018 Compensi al personale delle case da gioco.	€ -
Art. 80 c. 2 lett. k) CCNL 2022, art. 82 c. 2, Attuazione dei piani welfare.	€ -
Art. 80 c. 2 lett. h) CCNL 2022, art. 43 L. 449/1997 Incentivazioni per specifiche disposizioni di legge, incentivi spese del giudizio.	€ -
Art. 80 c. 2 lett. h) CCNL 2022, art. 1 c. 1091 legge 145/2018 Incentivazioni per specifiche disposizioni di legge, incentivi legati alla riscossione degli accertamenti IMU e TARI.	€ 3.551,24
SOMMA UTILIZZO RISORSE VARIABILI	€ 70.491,24

